



2019年6月

# 千話万来

第259号



株式会社シイビシー 茂木健志・小玉亜衣 〒379-2121群馬県前橋市小屋原町1082-3

TEL027-266-6855 FAX027-266-6856 E-mail lcbc@linxcbc.co.jp URL<http://www.linxcbc.co.jp>

梅雨の晴れ間にのぞく青空がまぶしく、夏を感じるこのごろです。紫陽花が大輪の花を咲かせるころとなりましたが、いかがお過ごしですか。2019年も半年が過ぎようとしています。前半戦を振り返って、この6ヶ月の自分の生活は、仕事はどうでしたか？年の初めに決意した(意識した)ことを実行できていますか？まずは、やろうと思ったことが実行できているかどうか、実行できたら、成果がどれくらい出ているのか振り返りましょう。日々の振り返りと軌道修正がとても大事です。気づいたこと、感じたことを次へ、明日へ活かしていくことが大切です。雨にうたれて草木の葉が茂るがごとく、より一層ご発展されますよう心よりお祈り申し上げます。

## 一 人事考課の研修を行いました 一

### ☆ 人事考課勉強会研修(館林市:K病院) ☆

新考課者5名と既存の考課者21名による人事考課勉強会を行いました。夏季人事考課の真っ最中と言うこともあり、皆さん熱心に勉強会に参加されていました。相対評価と絶対評価の違いや、見る人によって捉え方が違う事、B評価ってどんな場合？など、ワークや討議を行いながら勉強会を行いました。17:30~19:00と短い時間で、もっと討議時間が欲しい位でしたが、充実した勉強会になったようです。何となく・・・自信ないけど・・・まあこんな感じかな・・・ではなく、基準をはっきり意識して、自信を持って人事考課出来る様になると、役職者の負担感や嫌悪感も減ってきます。ただ、管理職に評価を任せるだけでなく、しっかり勉強会を行い、社内の基準を合わせ、公平性、透明性、納得性のある人事考課をしましょう。

## 一群馬県生産性本部主催「若手社員ステップアップセミナー」を行いました一

6月25日に、前橋市野中町にある勤労福祉センターにて行われました。参加者19名は、年齢も20代前半から40代まで幅広く、勤続年数も職種も様々です。4つのグループに分かれて講義を受けたり、ワークを行ったり、討議をしたり9:30~17:00までの長い時間でしたが、皆さん積極的に参加してくださいました。

今回のセミナーの大目的として、「ただ何となく日常が過ぎていくのではなく、自分でどこへ向かっているのか、どんな自分になりたいのかを意識しながらこれからの人生を、毎日を過ごして欲しい」という思いから内容を考えました。また、「自分の事を客観的に振り返り、自分の意志で、成長することを意識しながら仕事と向き合うこと」をテーマに ①自分の心と身体(自己管理) ②チーム力の大きさ(コミュニケーション) ③人それぞれの価値観 ④第1印象が大切(あなたの印象) ⑤報連相のポイント ⑥なりたい自分を考える(自己開発)6つの講義とワークを行いました。

自分と向き合ってもらった内容のワークが多かったので、戸惑う方、なかなかイメージを書き出せない方もいらっしゃいましたが、コミュニケーションを取るためには、まずは自分自身の考え方、感じ方の特徴、価値観を理解しておく必要があります。グループの方の意見や発表を聴くことで、様々な考え方や価値観が存在することにも気づいてもらったのではないかと思います。このセミナーを受講して、感じたこと、気づいたことを、職場で、日常生活で活かしていただけることを願います。

## 部門間のコミュニケーション（横のつながり）の大切さ

いろいろな企業さんで研修をさせて頂く中でお話をうかがっていると、部門、部門が個人商店の様になっていて、商店街組合が会社のようになっている状況をよくお見かけします。少し大げさな言い回しですが、隣の店が大変だろうが暇になろうが知ったこっちゃない、うちの従業員さえちゃんと働いてくれば、うちの商店さえ毎日仕事が出来ればそれでいい。というような印象を受けます。



私のように外部の人間から見ると、どうして他部門が困っているのに、直ぐに対処してあげることが出来ないのだろう？とか、あそこの部署は、最近人が入れ替わったばかりで戦力不足で、手薄になっているのだから、前工程、後工程の部署が少しフォローしてあげられないのかな？とか、みんなで1つの仕事を仕上げているのだから、ミスを責め合ったり、あの部門はダメだと言ったりしている場合ではないのでは？思ってしまう。

おそらく30人くらいまでの規模だった時には、周りが何をしているかも見ていればわかるので、皆さん力を合わせて協力したり、助け合ったりが出来ていたと思うのですが、100人近くになってきて、組織体制ができ、部門が確立されたことにより、意思疎通が上手くいかなくなっている気がします。

他部署を手伝っている暇なんかない。なんで、俺たちがそんなことまでやらなきゃいけないのか、そこまで確認取らなきゃいけないのか、という現場の気持ちや、プレイングマネージャーである管理職にも、そこまでの余裕がないという現状もわかります。



でも、このまま悪循環が続いたり、非効率なことが蔓延したりしては、生産性や利益が上がるはずがありません。企業はたくさん仕事をこなすことが目的ではありません。利益を出せなければ続いていきません。

会議はたくさん行っているのに、連絡事項、決定事項を伝える場ではない。疑問視する声、改善提案、改善要求が上がっても、どこかへ消えて行ってしまう。このままでは、現状は変わって行かず、現場からは不満の声ばかり出ます。

部門長の役割として、他部門の仕事の把握と理解、他部門との連携が必要です。

他の部門がいなかったら、仕事が回らない、完結しないということ。全部署が役割を果たして初めて、お客様から承った仕事をきちんとやり遂げることが出来るということ。そんな基本的なことを、頭でわかっているけど、忘れてしまいがちです。その気持ちを忘れずにいたら、お互いを大切にする、協力し合う、みんなで何とか出来ないか、面倒なことでも話し合おうという考え方になるのではないのでしょうか？



部長・課長がまとまって、社内の問題に積極的に取り組んで行くことが大切です。面倒なことにも目をそらさずに、協力して一つ一つひもといっていく覚悟と行動力が必要です。

社員が働きやすい、頑張ったことが報われる(成果が出る)職場を造り出すのは、部門長達の連携力、問題解決能力にかかっています。